



UNIONE EUROPEA



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



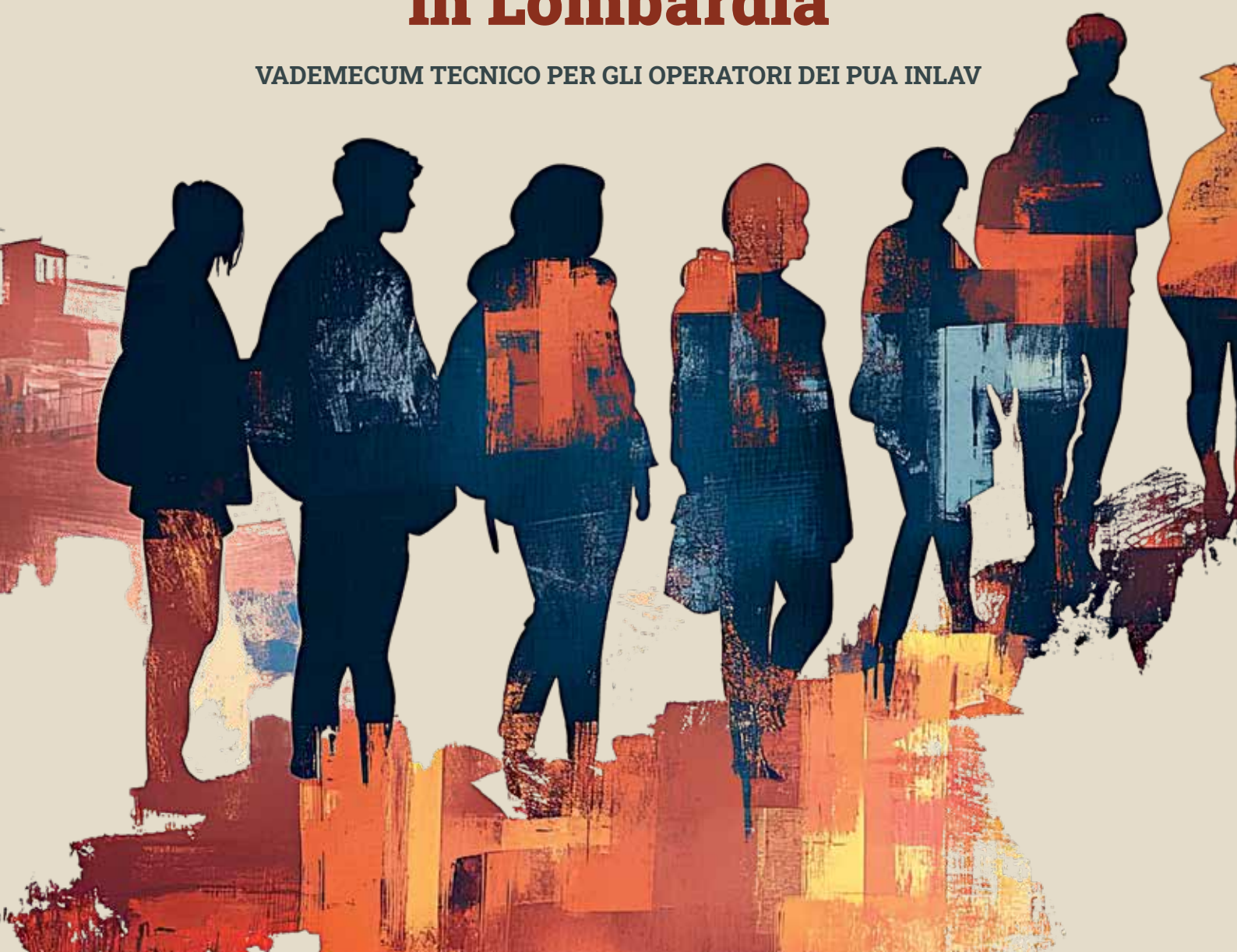
Regione
Lombardia

InLav Lombardia

Integrazione Lavoro

Sfruttamento del lavoro e forme di occupazione irregolare in Lombardia

VADEMECUM TECNICO PER GLI OPERATORI DEI PUA INLAV



Il vademecum *Sfruttamento del lavoro e forme di occupazione irregolare in Lombardia* è stato realizzato nell'ambito del progetto InLav Lombardia – Integrazione Lavoro – CUP E81D23000100001 da un gruppo di lavoro coordinato da ANCI Lombardia e Università degli Studi di Milano Bicocca.

Autori:

Camilla Buzzacchi

Pietro Maria Sekules

Sfruttamento del lavoro e forme di occupazione irregolare in Lombardia. Vademecum tecnico per gli operatori dei PUA InLav. **ISBN: 9791298579804**

Finito di stampare: ottobre 2025

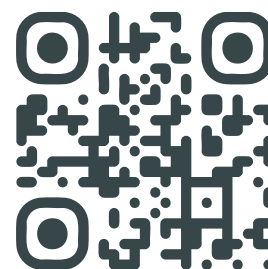
Il progetto **InLav Lombardia – Integrazione Lavoro Lombardia** nasce dalla collaborazione tra Regione Lombardia (capofila), ANCI Lombardia e Università degli Studi di Milano Bicocca.

L'obiettivo del progetto è quello di attuare, nel territorio regionale, un intervento strutturato in risposta al problema dello sfruttamento lavorativo, fenomeno che interessa vari comparti produttivi e colpisce in modo particolare i soggetti più fragili e vulnerabili.

Il progetto intende sperimentare un modello per l'emersione del lavoro sommerso e per l'inclusione socio-lavorativa (Modello InLav), incentrato sull'aggancio, la presa in carico e lo sviluppo di percorsi di assistenza, protezione e inclusione.

InLav è rivolto alle vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo, con target specifico costituito dai cittadini di Paesi terzi, e prevede principalmente le seguenti attività:

- Attivazione di un'azione regionale di sistema, finalizzata a sostenere e sviluppare le competenze degli operatori pubblici e privati impegnati nelle politiche sociali e nelle politiche per il lavoro;
- Sperimentazione territoriale di 12 Punti Unici di Accesso (PUA InLav) e relativi servizi a beneficio delle vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo;
- Valutazione degli effetti delle azioni realizzate, standardizzando e validando le innovazioni apportate con i processi, i servizi e gli interventi sperimentati;
- Capacity building dei soggetti territoriali, per rendere possibili interventi efficaci in sede di sperimentazione nonché per garantirne la sostenibilità futura, in particolare attraverso previsione di sottoscrizione di 12 Patti territoriali per l'emersione del lavoro sommerso e l'inclusione, in raccordo con le politiche regionali.



Regione Lombardia

Regione Lombardia, capofila del progetto, svolge il ruolo di coordinamento strategico, tramite supervisione costante delle attività per garantire l'efficacia e la coerenza degli interventi. Con il progetto InLav, Regione Lombardia intende promuovere l'elaborazione di un modello di intervento replicabile in tema di contrasto allo sfruttamento lavorativo.



ANCI Lombardia

ANCI Lombardia, partner del progetto, promuove l'iniziativa sul territorio, garantendo l'adesione e il coinvolgimento dei Comuni lombardi. Facilita la collaborazione tra le amministrazioni locali, rendendo possibile un'azione capillare e integrata, affinché le vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo possano trovare supporto nei territori in cui risiedono e lavorano.



Università degli Studi di Milano Bicocca

UNIMIB, partner del progetto, fornisce il supporto scientifico e metodologico per la valutazione e il monitoraggio delle attività progettuali. L'Università contribuisce alla definizione di un modello d'intervento basato su evidenze empiriche, migliorando le modalità operative e orientando verso soluzioni efficaci e sostenibili.





zione
oro

INTRODUZIONE	7
UTILITA' DEL VADEMECUM	8
DEFINIZIONE DI LAVORO IRREGOLARE	9
PRINCIPALI FORME DI LAVORO IRREGOLARE	11
1. LAVORO NERO	11
2. LAVORO GRIGIO	11
3. LAVORO SOMMERSO	11
4. LAVORO SIMULATO	12
5. LAVORO FITTIZIO	12
6. LAVORO A COTTIMO IRREGOLARE	12
7. LAVORO A DOMICILIO IRREGOLARE	12
8. LAVORO AUTONOMO FITTIZIO	13
9. CAPORALATO	13
10. LAVORO SUBAPPALTATO IRREGOLARE	13
11. LAVORO A VOUCHER IRREGOLARE	13
CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE	15
PRINCIPALI NORMATIVE IN MATERIA DI LAVORO IRREGOLARE	16
CODICI	16
LEGGI	18
IL PNRR QUATER	22
LE CIRCOLARI MINISTERIALI E LE LINEE GUIDA	23
CIRCOLARI MINISTERIALI	23
LE LINEE GUIDA	24
ADEMPIMENTI CONTRATTUALI, ELUSIONI DEL LAVORO GRIGIO	30
LE VARIE MODALITÀ DI ACQUISTO DELLE PRESTAZIONI	32
IL REGIME LAVORATIVO DEI RIDERS	35
GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI SFRUTTAMENTO LAVORATIVO	38
AUTORI	44



Il lavoro irregolare è una problematica globale che riguarda vari settori economici, con forme e manifestazioni diverse. In Italia, il fenomeno è particolarmente radicato in settori quali agricoltura, edilizia, servizi domestici e turismo, ma anche nel mondo della logistica e dell'industria. La presenza di lavoro irregolare rimanda ad un fenomeno strettamente collegato, ma concettualmente differente: lo sfruttamento lavorativo. Tale realtà è evidentemente quanto di più distante e incompatibile dal quadro normativo e costituzionale del diritto del lavoro, che non ammette che il lavoratore debba essere costretto a svolgere un'attività o che la effettui in condizioni che negano la sua libertà e la sua dignità. Malauguratamente, però, esso è ormai una costante di tanti settori produttivi, che vedono la presenza "fantasma" di lavoratori che producono prestazioni quasi in condizioni di schiavitù e, in ogni caso, su basi contrattuali che sono in violazione delle disposizioni di legge.

Pertanto, l'attenzione al dato di fatto dello sfruttamento lavorativo conduce necessariamente a interrogarsi sulle forme che lo caratterizzano. Tali forme le si designa in maniera ampia e generale in termini di "lavoro irregolare": tale sviluppo patologico del mercato del lavoro non è una dinamica unitaria, ma si presenta con modalità diversificate, che meritano di essere analizzate. Questo Vademecum pur abbracciando una visione più ampia del lavoro irregolare in tutto il territorio nazionale, si focalizza principalmente sul contesto della Lombardia descrivendo le sue principali forme, gli effetti sul sistema socio-economico e le strategie di contrasto.

Oggi questa manifestazione di illegalità in Lombardia mina la trasparenza del mercato del lavoro, mettendo in crisi i due suoi principali protagonisti: da un lato le imprese che subiscono la concorrenza sleale di chi non rispetta le normative, e, dall'altro, i lavoratori che in assenza di tutele, vedono negati i loro diritti fondamentali. Questo Vademecum rappresenta un primo strumento operativo finalizzato ad offrire definizioni chiare, un quadro normativo solido e un supporto alla realizzazione di misure concrete per la prevenzione e la lotta contro il fenomeno. È importante puntualizzare fin da subito che se si vuole sconfiggere definitivamente questa piaga sociale, a nostro parere è necessaria sia la piena collaborazione tra istituzioni, aziende e lavoratori che l'estensione di una cultura della legalità. Solo così si tuteleranno i diritti di tutti e si promuoverà un mercato del lavoro equo e trasparente.

Si evidenzia che a questo primo tentativo di risposta all'attività svolta in violazione delle norme, farà seguito un documento più illustrativo che meglio e più approfonditamente racchiuderà la fattispecie con le sue problematiche, soluzioni e con indicazione di orientamenti e buone prassi in uso.

Concludiamo questa breve nota introduttiva riportando solo alcuni dati statistici sul fenomeno relativi alla nostra regione:

- Nel 2022, secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), circa il 14% dei lavoratori lombardi era impiegato in forme di lavoro irregolare.
- I settori più colpiti sono l'agricoltura (45% dei casi irregolari), l'edilizia (35%), il turismo e la ristorazione (20%).

Analisi geografica:

- Le zone rurali e agricole della Lombardia, come quelle nel basso mantovano e nel cremonese, sono maggiormente esposte al fenomeno del caporalato e del lavoro sommerso.
- Le aree metropolitane come Milano vedono una crescita del lavoro grigio e del lavoro a voucher irregolare, specialmente nel settore della ristorazione e dei servizi.

Creare un Vademecum a supporto degli operatori del settore è importante per diverse ragioni:

1. Chiarezza e Uniformità Terminologica

- **Definizioni Precise:** Fornire definizioni chiare e precise delle diverse forme di lavoro irregolare aiuta a eliminare ambiguità e interpretazioni errate.
- **Linguaggio Comune:** Garantire che tutti gli operatori utilizzino lo stesso linguaggio e comprendano i termini allo stesso modo facilita la comunicazione e la collaborazione.

2. Formazione e Consapevolezza

- **Formazione degli Operatori:** Un Vademecum può essere utilizzato come strumento formativo per gli operatori, aiutandoli a riconoscere e identificare le varie forme di lavoro irregolare.
- **Sensibilizzazione:** Aumentare la consapevolezza sui problemi legati al lavoro irregolare e sulle misure di contrasto disponibili.

3. Efficacia dell'Intervento

- **Interventi Mirati:** Fornire agli operatori strumenti concettuali per identificare specifiche tipologie di lavoro irregolare permette di adottare interventi più mirati ed efficaci.
- **Migliore Monitoraggio:** Aiutare gli operatori a monitorare e valutare con maggiore precisione la diffusione e l'impatto del lavoro irregolare.

4. Supporto Normativo e Legale

- **Comprensione delle Norme:** Facilita la comprensione delle normative vigenti e delle sanzioni previste per il lavoro irregolare.
- **Strumenti di Conformità:** Aiutare le imprese e i lavoratori a conformarsi alle leggi attraverso una migliore comprensione delle loro obbligazioni e dei rischi legati al lavoro irregolare.

5. Miglioramento dei Servizi e delle Procedure

- **Procedure Amministrative:** Aiutare gli operatori a implementare procedure amministrative più efficienti e conformi alle normative.
- **Servizi di Supporto:** Migliorare i servizi di supporto ai lavoratori vulnerabili e a rischio di sfruttamento.

6. Rete di Collaborazione

- **Coordinamento:** Facilitare il coordinamento tra vari Enti e Istituzioni, come PUA, le Centrali Uniche di Committenza (CUC), gli ispettorati del lavoro, i sindacati e le associazioni di categoria.
- **Condivisione delle Informazioni:** Promuovere la condivisione delle informazioni e delle buone pratiche tra gli operatori del settore.

Il lavoro irregolare è realizzato in violazione di **norme inderogabili**, cioè a cui bisogna obbligatoriamente conformarsi, o di **ordine pubblico** cioè a quelle disposizioni legislative che stabiliscono principi fondamentali per la convivenza sociale, la tutela dei diritti dei cittadini e il funzionamento della società nel suo complesso.

L'irregolarità del lavoro, quando comporta violazioni delle leggi e delle normative riguardanti il lavoro, può avere un impatto negativo sull'ordine pubblico per diverse ragioni:

- **Protezione dei diritti dei lavoratori:**
Le norme sul lavoro, incluse quelle che regolamentano la forma dei contratti, le condizioni di lavoro, il pagamento delle retribuzioni e la sicurezza sul lavoro, sono fondamentali per garantire il rispetto e la tutela dei diritti dei lavoratori. Il lavoro irregolare, che viola queste norme, può minare la protezione dei diritti dei lavoratori e destabilizzare il sistema sociale ed economico.
- **Equità e concorrenza leale:**
Il lavoro irregolare può favorire pratiche sleali e distorsioni del mercato del lavoro, mettendo in vantaggio i datori di lavoro che non rispettano le norme e danneggiando coloro che operano in modo legale e conforme alle normative vigenti. Ciò può compromettere l'equità delle opportunità lavorative e la concorrenza leale tra imprese.
- **Rispetto delle norme fiscali e previdenziali:**
Il lavoro irregolare spesso comporta l'evasione fiscale e il mancato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti. Questo non solo danneggia le finanze pubbliche e il sistema di sicurezza sociale, ma compromette anche il principio di equità fiscale e il contributo al benessere della società nel suo complesso.
- **Sicurezza e stabilità sociale:**
La presenza diffusa di lavoro irregolare può generare instabilità sociale, alimentare il malcontento e favorire fenomeni di emarginazione e marginalizzazione. Ciò può minare la coesione sociale e la fiducia nei confronti delle istituzioni pubbliche, con possibili ripercussioni sull'ordine pubblico e sulla sicurezza della comunità.

Pertanto, l'irregolarità del lavoro può essere considerata una menomazione del sistema della sicurezza, poiché mina i fondamenti della convivenza sociale, della giustizia economica e della stabilità della comunità.

Più specificatamente, è definito **Lavoro irregolare** qualsiasi attività che non rispetti le normative vigenti in materia di diritto del lavoro, previdenza sociale, sicurezza sul lavoro, e norme fiscali. Questo include il lavoro svolto senza un regolare contratto di lavoro, senza il pagamento delle contribuzioni previdenziali e assicurative e senza l'osservanza delle norme di sicurezza e igiene sul lavoro.



Il lavoro irregolare comprende varie forme di impiego non conforme alle normative vigenti, che possono variare per tipologia e gravità delle violazioni. In Italia, queste forme si classificano generalmente in base alla natura dell'infrazione, alla mancanza di regolarità nei contratti e nei pagamenti dei contributi previdenziali. Di seguito una classificazione delle principali forme di lavoro irregolare.

1. LAVORO NERO

- **Definizione:** È il lavoro non dichiarato, in cui il datore di lavoro non registra il lavoratore presso gli enti previdenziali e assicurativi, come INPS e INAIL, e non comunica l'assunzione ai centri per l'impiego.
- **Caratteristiche:** Nessun contratto formale, assenza di versamenti contributivi e previdenziali, mancato rispetto delle norme su orari di lavoro e sicurezza sul lavoro.
- **Effetti:** Il lavoratore non ha accesso alle tutele previste dalla legge (ad es. malattia, infortuni, ferie pagate, pensione).
- **Esempio:** Un impiego presso un'azienda agricola o un ristorante senza alcuna forma di registrazione.

2. LAVORO GRIGIO

- **Definizione:** Il lavoro parzialmente regolarizzato, dove il lavoratore è formalmente assunto, ma con condizioni di impiego che non rispecchiano quelle effettive, come il pagamento di una parte dello stipendio in nero.
- **Caratteristiche:** Contratto regolare ma con ore lavorative o salario inferiori rispetto a quelli effettivamente prestati; mancata dichiarazione delle ore di straordinario.
- **Effetti:** Minori contributi previdenziali e diritti rispetto al lavoro svolto.
- **Esempio:** Un lavoratore part-time che in realtà svolge un orario pieno senza che le ore extra siano registrate ufficialmente.

3. LAVORO SOMMERSO

- **Definizione:** Il lavoro non regolarizzato secondo le normative vigenti, simile al lavoro nero, ma spesso temporaneo o stagionale.
- **Caratteristiche:** Impieghi non formalizzati, spesso caratterizzati da rapporti di lavoro occasionali, saltuari o stagionali, senza alcun tipo di registrazione o tutela.
- **Effetti:** Mancanza di protezione legale per il lavoratore e di entrate fiscali e contributive per lo Stato.
- **Esempio:** Lavoratori stagionali in agricoltura o nel turismo non regolarizzati.

4. LAVORO SIMULATO

- **Definizione:** Situazione in cui il rapporto di lavoro è simulato formalmente per ottenere vantaggi (pensioni, sussidi, agevolazioni fiscali), ma non corrisponde ad una prestazione lavorativa effettiva.
- **Caratteristiche:** Contratti falsi o creati ad hoc per ottenere vantaggi (ad esempio, contributi o sussidi) senza che vi sia una reale attività lavorativa.
- **Effetti:** Frodi ai danni dello Stato, uso improprio dei fondi previdenziali o fiscali.
- **Esempio:** Un datore di lavoro che assume formalmente un amico o un parente solo per far ottenere sussidi o pensioni.

5. LAVORO FITTIZIO

- **Definizione:** Simile al lavoro simulato poiché sono state effettuate false assunzioni ma differisce per obiettivi.
- **Caratteristiche:** Mira ad una manipolazione di bilanci, alla copertura di attività illecite o ad altre forme di frode fiscale, non necessariamente legate alla previdenza sociale. Rispetto al lavoro simulato dove la persona coinvolta può essere consapevole e collaborare con il datore di lavoro per ottenere benefici, in questa fattispecie i lavoratori sono "fantasmi" che non svolgono alcuna attività
- **Effetti:** Uso illecito dei contributi previdenziali, possibili truffe verso Enti fiscali.
- **Esempio:** Un'azienda che dichiara finti dipendenti per ricevere incentivi o agevolazioni fiscali.

6. LAVORO A COTTIMO IRREGOLARE

- **Definizione:** Una forma di lavoro retribuito in base alla quantità prodotta o alle prestazioni, ma in cui il compenso o le condizioni lavorative sono inferiori a quelle previste dai contratti collettivi o dalla legge.
- **Caratteristiche:** Contratti basati sulla produzione (cottimo), senza il rispetto delle tariffe minime, condizioni di sicurezza, o dei diritti lavorativi fondamentali.
- **Effetti:** Sfruttamento dei lavoratori, soprattutto nei settori della logistica e della manifattura, con paghe inferiori a quelle legali e l'assenza di sicurezza sul lavoro.
- **Esempio:** Lavoratori nel settore tessile o della raccolta rifiuti, pagati a pezzo prodotto, ma in violazione delle tariffe minime previste dal CCNL.

7. LAVORO A DOMICILIO IRREGOLARE

- **Definizione:** Lavoro svolto presso il domicilio del lavoratore, non regolamentato e non dichiarato formalmente.
- **Caratteristiche:** Attività spesso non dichiarate o mal pagate, senza alcun contratto formale, che spesso coinvolgono fasce vulnerabili della popolazione (donne, anziani, migranti).
- **Effetti:** Nessuna contribuzione previdenziale o assicurativa, con conseguenti problematiche in termini di protezione sociale.
- **Esempio:** Lavoro sartoriale o assemblaggio di pezzi svolto a casa, senza regolare contratto.

8. LAVORO AUTONOMO FITTIZIO

- **Definizione:** Impiego in cui un lavoratore è formalmente autonomo (come collaboratore o libero professionista) ma di fatto è soggetto a vincoli di subordinazione tipici del lavoro dipendente.
- **Caratteristiche:** Contratti di collaborazione o Partita IVA usati per evitare l'assunzione regolare e ridurre il costo del lavoro.
- **Effetti:** Il lavoratore non gode delle tutele previste per il lavoro subordinato (es. ferie, malattia, contributi pensionistici adeguati).
- **Esempio:** Un lavoratore assunto come consulente esterno, ma che svolge attività continuativa presso l'azienda come un normale dipendente.

9. CAPORALATO

- **Definizione:** Forma di sfruttamento del lavoro caratterizzata dalla presenza di intermediari illegali (caporali) che reclutano e gestiscono manodopera, spesso migrante, per farla lavorare in condizioni disumane e fuori dalle normative.
- **Caratteristiche:** Reclutamento abusivo di lavoratori, violazione dei diritti fondamentali, pagamento di salari molto inferiori alle tariffe legali, sfruttamento estremo.
- **Effetti:** Condizioni di schiavitù moderna, sfruttamento lavorativo e gravi violazioni dei diritti umani.
- **Esempio:** Lavoratori agricoli reclutati dai "caporali" per lavorare nei campi a salari irrisori e in condizioni disumane.

10. LAVORO SUBAPPALTATO IRREGOLARE

- **Definizione:** Lavoro fornito tramite subappalti che non rispettano la normativa in materia di contratti, spesso con il ricorso a società fittizie o non regolarmente registrate.
- **Caratteristiche:** Subappalti che nascondono catene di lavoro non regolarizzate, con sfruttamento della manodopera e salari inferiori alle previsioni contrattuali.
- **Effetti:** Sfruttamento dei lavoratori, mancata contribuzione previdenziale e fiscale.
- **Esempio:** Subappalti irregolari nel settore dell'edilizia o della logistica.

11. LAVORO A VOUCHER IRREGOLARE

- **Definizione:** Lavoro occasionale retribuito tramite voucher, ma utilizzato in maniera impropria o abusiva, al di fuori dei limiti consentiti dalla normativa.
- **Caratteristiche:** Utilizzo illegale o non conforme dei voucher per coprire rapporti di lavoro continuativi o regolari.
- **Effetti:** Mancata contribuzione e ridotta tutela per i lavoratori.
- **Esempio:** Un lavoratore impiegato tutto l'anno in un ristorante, ma pagato solo occasionalmente con voucher per evitare la regolarizzazione.



Le possibili forme di contrasto al lavoro irregolare sono:

1. Promuovere la Conoscenza e l'Applicazione delle Normative del Lavoro:

- Diffondere informazioni chiare e accessibili sulle leggi e i regolamenti del lavoro, compresi i diritti dei lavoratori e gli obblighi dei datori di lavoro.
- Promuovere la formazione e l'istruzione sui temi della regolarità del lavoro e delle pratiche contrattuali corrette.

2. Rafforzare i Controlli e le Verifiche delle Autorità Competenti:

- Potenziare i controlli e le verifiche da parte delle autorità competenti, come l'Ispettorato del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate, per individuare e sanzionare le pratiche di lavoro irregolare.
- Collaborare attivamente con le autorità per segnalare casi sospetti di lavoro irregolare e cooperare nelle indagini.

3. Incentivare la Denuncia e la Segnalazione delle Pratiche Illegali:

- Creare meccanismi sicuri e anonimi per permettere ai lavoratori e alle altre parti interessate di segnalare casi di lavoro irregolare senza timore di ritorsioni.
- Promuovere una cultura di denuncia delle pratiche illegali e incoraggiare la collaborazione tra lavoratori, sindacati e organizzazioni della società civile.

4. Fornire Supporto e Assistenza Legale ai Lavoratori Vulnerabili:

- Offrire supporto legale gratuito o a basso costo ai lavoratori vulnerabili che sono vittime di sfruttamento o lavoro irregolare.
- Collaborare con organizzazioni legali e associazioni di volontariato per garantire che i lavoratori abbiano accesso a tutela legale efficace.

5. Rafforzare la Collaborazione tra le Parti Sociali e le Istituzioni:

- Favorire il dialogo e la collaborazione tra datori di lavoro, sindacati, associazioni di categoria e istituzioni pubbliche per trovare soluzioni condivise per contrastare il lavoro irregolare.
- Promuovere accordi e iniziative di responsabilità sociale d'impresa che prevedano impegni concreti per garantire la legalità e la regolarità nel lavoro.

6. Educazione e Sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa:

- Sensibilizzare le imprese sull'importanza della responsabilità sociale d'impresa e dell'adozione di pratiche etiche e conformi alla legge.
- Promuovere l'adozione di politiche aziendali che favoriscano la regolarità del lavoro e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

Queste strategie possono contribuire a creare un ambiente di lavoro più equo e trasparente, riducendo l'incidenza del lavoro irregolare e proteggendo i diritti e il benessere dei lavoratori.

Principali normative in materia di lavoro irregolare

InLav Lombardia

CODICI

Civile

Norme non specificatamente orientate al contrasto del lavoro irregolare

Articolo 2094 (Nozione di prestatore di lavoro subordinato):

Definisce il lavoratore subordinato come colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Articolo 2099 (Retribuzione):

Stabilisce che la retribuzione deve essere determinata in misura proporzionale alla quantità e qualità del lavoro prestato e deve essere corrisposta nei termini e nei modi stabiliti dal contratto collettivo o individuale.

Articolo 2103 (Mansioni):

Prevede che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni comunque riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Articolo 2112 (Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda):

Assicura che i diritti dei lavoratori siano mantenuti in caso di trasferimento d'azienda, incluso il rispetto dei contratti di lavoro esistenti.



Penale (Art.603-bis)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- a) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- b) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui alla lettera a), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

2. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

3. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- a) 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;
- b) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- c) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- d) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

4. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- a) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- b) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- c) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.



LEGGI**Legge n. 689 del 24 novembre 1981**

Apporta modifiche al Sistema Penale introducendo sanzioni amministrative per violazioni in materia di lavoro, inclusi i casi di lavoro irregolare. Le sanzioni possono variare a seconda della gravità dell'infrazione e del numero di lavoratori coinvolti.

Legge n. 383 del 18 ottobre 2001, n. 383

La legge, nello specifico gli articoli da 1 a 3, ha introdotto alcune disposizioni finalizzate a favorire l'emersione del cosiddetto "lavoro sommerso" attraverso la regolarizzazione dei rapporti di carattere lavorativo svolti in violazione delle vigenti normative di carattere tributario e contributivo. La dichiarazione di emersione non poteva riguardare qualunque lavoratore irregolare; infatti, potevano essere regolarizzati esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato disciplinati dai contratti nazionali, restando pertanto esclusi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Legge n. 189/2002

Sanatoria per l'emersione del lavoro irregolare prestato da cittadini extracomunitari come collaboratori domestici.

Decreto Legge n. 195/2002

Decreto di riferimento per l'emersione e la regolarizzazione dei cittadini extracomunitari impiegati nel settore produttivo impiegati da almeno da tre mesi e sprovvisti di permesso di soggiorno.

Decreto Legislativo n. 297 del 19 dicembre 2002

L'Articolo 4-bis introduce l'obbligo di comunicazione delle assunzioni al Centro per l'Impiego, rafforzato da Legge Biagi 276/03 e da Legge 296/06 con comunicazioni obbligatorie on line per l'assunzione dei lavoratori.

Legge n. 123 del 3 agosto 2007

Contiene le modificazioni apportate al D.Lgs. n. 626/1994. Novità: obbligo del committente di elaborare nell'appalto un documento unico sui rischi lavorativi dovuti alla interferenza delle diverse lavorazioni e l'obbligo di indicare i costi della sicurezza in tutti i contratti di appalto, inoltre, l'obbligo di indicare in tutte le gare di appalto i costi della sicurezza col divieto di ribasso d'asta, e l'obbligo del tesserino di riconoscimento per i dipendenti in caso di tutti gli appalti pubblici e privati (non solo nei cantieri).

Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro)

Articolo 18: Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, per prevenire/ridurre/eliminare infortuni e garantire la regolarità dei rapporti di lavoro.

Articolo 20: Obblighi dei lavoratori di osservare le norme sulla sicurezza e segnalare condizioni di lavoro irregolari.

Decreto Legislativo n. 138/2011 convertito in Legge 148/11

Articolo 12: Introduce nel nostro ordinamento il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del Lavoro (art 603-bis c.p.).

Legge n. 92 del 28 giugno 2012 (Riforma del Mercato del Lavoro - Legge Fornero e successive modifiche)

Articolo 4: Prevede incentivi per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro e misure per ridurre le forme di lavoro borderline tra legalità e lavoro nero. Convalida delle dimissioni. Procedure di controllo negli appalti.

Decreto Legislativo del 16 luglio 2012, n. 109

Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (inasprimento delle sanzioni da un terzo alla metà se "particolare sfruttamento").

Decreto Ministeriale del 25 novembre 2014

Utilizzo delle risorse derivanti dall'art. 14 comma 1, lettere b) e c) del decreto-legge 23 dicembre 2013 n. 145 rispetto all'organizzazione del personale ispettivo, agli interventi di carattere organizzativo della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, alle iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare.

Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 (Jobs Act)

Articolo 3: Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.

Articolo 38: Contrasto al lavoro in somministrazione irregolare.

Decreto Legislativo n. 149/2015

Introduce l'Ispettorato Nazionale del Lavoro quale Agenzia unica di diritto pubblico che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL. Esso, tra l'altro, svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso Enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare.

Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 (Jobs Act)

Misure di semplificazione e razionalizzazione dei controlli in materia di lavoro, con specifiche disposizioni per l'emersione del lavoro irregolare.

Articolo 22: Disposizioni in materia di Maxisanzioni per l'impiego di lavoratori senza regolare contratto.

Articolo 26: Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro.

Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016

Articolo 4: Regolamenta il distacco dei lavoratori dall'estero in Italia, con obblighi di pari trattamenti e sanzioni per irregolarità.

Articolo 10: Prevede l'obbligo di comunicare il distacco del lavoratore, controlli e sanzioni specifiche per il lavoro irregolare transfrontaliero.

Legge n. 199 del 29 ottobre 2016

Articolo 1: Introduce misure contro il Caporalato e il lavoro irregolare nel settore agricolo, con sanzioni severe per i datori di lavoro che sfruttano i lavoratori e per i caporali.

Articolo 3: Dispone, a seguito di sequestro del bene da parte dell'Autorità giudiziaria, la nomina di un Amministratore con il compito di far proseguire l'attività d'impresa e regolarizzare tutte le irregolarità presenti.

N.B. Dal punto di vista penale, tale legge ha riformulato, aggiornato e inasprito il dettato dell'art. 603-bis del Codice Penale, prevedendo due distinte figure di reato: 1) l'intermediazione illecita, che persegue chiunque recluti manodopera per destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento; e 2) lo sfruttamento lavorativo, che punisce chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante attività di intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento. L'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore è elemento costitutivo di entrambe le fattispecie di reato.

Decreto Ministeriale del 10 febbraio 2017

Determinazione delle modalità e dei termini per garantire ai cittadini stranieri interessati le informazioni di cui all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni ed a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Testo del Decreto-legge del 19 maggio 2020, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 128 del 19 maggio 2020, SO n. 21/L), coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77

Art. 103: Emersione rapporti di lavoro.

Decreto Legge n. 146 del 21 ottobre 2021, noto anche come "Decreto Sicurezza"

Oggetto: Introduce diverse misure per il contrasto al lavoro irregolare e per la tutela dei diritti dei lavoratori.

Contenuti: Prevede un inasprimento delle sanzioni, maggiori controlli, obblighi di formazione e incentivi alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022

Migliora la trasparenza nei contratti di lavoro, obbligando i datori di lavoro a fornire informazioni dettagliate ai lavoratori, contribuendo così a prevenire il lavoro irregolare.

Decreto Ministeriale n. 57 del 6 aprile 2023

Oggetto: Costituzione e definizione del Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso.

Contenuti: Coordinare e monitorare l'attuazione e l'avanzamento delle attività previste dal Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025.

Decreto Ministeriale n. 58 del 6 aprile 2023

Oggetto: Aggiornamento del piano nazionale.

Contenuti: particolare focus per il settore agricolo e il fenomeno del Caporalato.

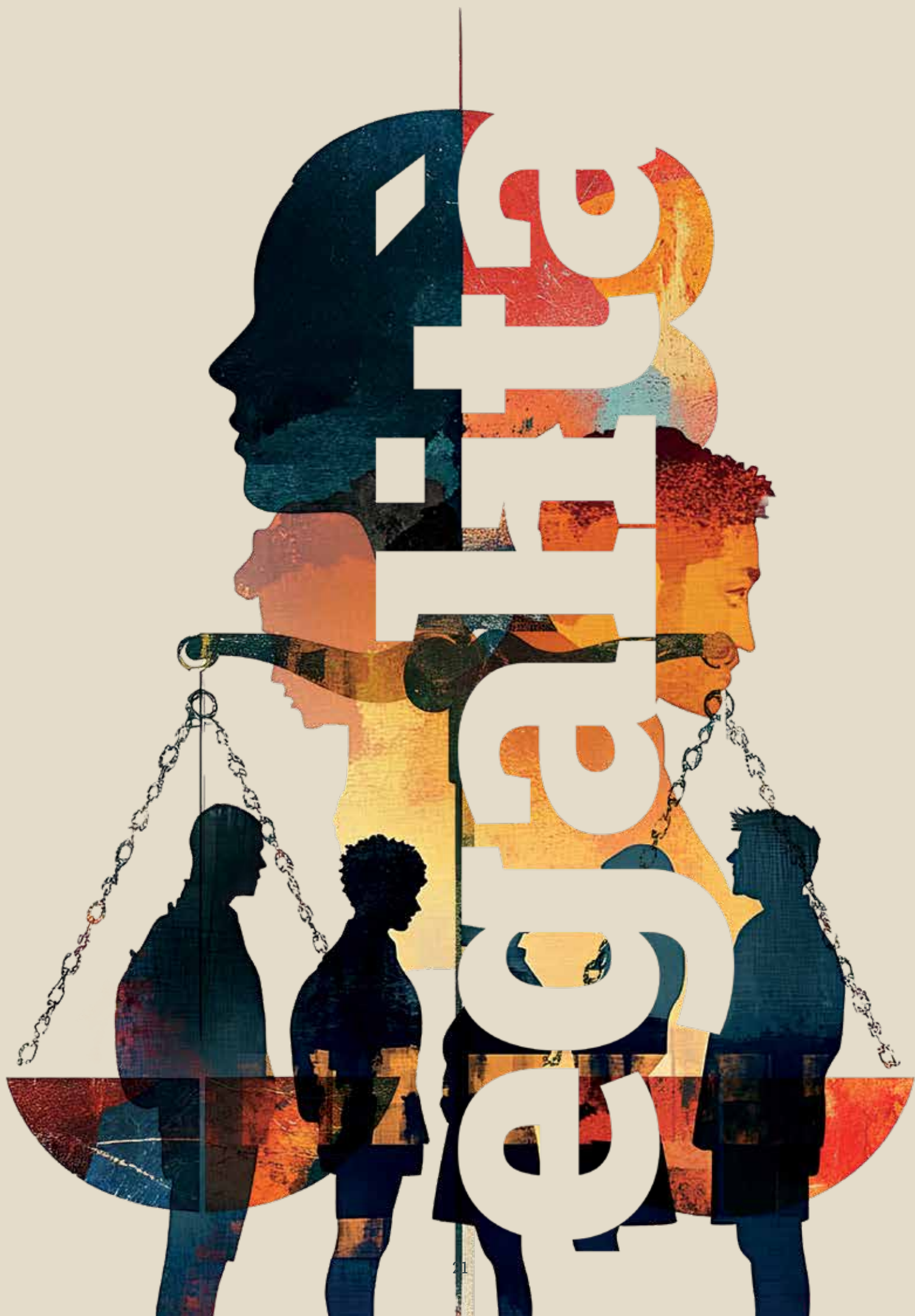
Decreto Legislativo n. 19/2024

Le disposizioni Decreto Legge, convertito con modifiche, contiene una serie di disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che incrementano le tutele per i lavoratori e inaspriscono le norme contro il lavoro nero, specialmente nel settore edile anche obbligando l'applicazione di retribuzioni previste dai CCNL più rappresentativi.

Decreto Legge del 15 maggio 2024, n. 63 convertito nella Legge n. 101/2024

Oggetto: Art. 5-bis dispone misure urgenti per le imprese agricole della pesca e dell'acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale.

Nel dettaglio, il Sistema informativo citato consentirà lo sviluppo della strategia per il contrasto al fenomeno del caporalato, favorirà l'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo e incrementerà le capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento dei lavoratori nell'agricoltura.



IL PNRR QUATER

Articoli 7-29-30-31 (Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare)

Articolo 7 – Disposizione per il superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura.

Articolo 29 – Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare:

- Esclusione da benefici contributivi e normativi in caso di violazione di norme in materia di sicurezza (art. 29, c. 1)
- Trattamento economico per lavoratori impiegati negli appalti (art. 29, c. 2, lettera a)
- Responsabilità solidale del committente (art. 29, c. 2, lettera b)
- Appalto di lavori edili (art. 29, c. 10, 11, 12, 19)
- Aumento dell'importo della maxi-sanzione per lavoro irregolare (art. 29, c. 3)
- Somministrazione irregolare e fraudolenta (art. 29, c. 4 e 5)
- Modifiche alla disciplina del LOAgri (art. 29, c. 6)
- Lista di conformità INL per aziende regolari (art. 29, c. 7, 8, 9)
- Esonero contributivo nel rapporto di lavoro domestico (art. 29, c. 15, 16, 17 e 18)

Articolo 30 – Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo:

- Regime sanzionatorio in caso di contributi omessi o evasi (art. 30, c. 1)
- Regime sanzionatorio in caso di incertezze contributive (art. 30, c. 2, 3 e 4)
- Poteri dei CdA e norma di miglior favore (art. 30, c. 3 e 4)
- Potenziamento attività di prevenzione INPS (art. 30, c. 5 – 9)
- Potenziamento delle attività di vigilanza documentale dell'INPS (art. 30, c. 10-14)

Articolo 31 – Ulteriori disposizioni urgenti in materia di lavoro – personale ispettivo.

Maxi-sanzioni per lavoro irregolare e sommerso:

L'importo della maxi-sanzione per lavoro nero è stato aumentato dal 20% al 30% rispetto agli importi sanzionatori precedenti.

Le sanzioni amministrative pecuniarie, maggiorate del 30%, sono previste come segue:

- a) Da €1.950 a €11.700 per ciascun lavoratore irregolare, per impieghi fino a 30 giorni di effettivo lavoro.
- b) Da €3.900 a €23.400 per ciascun lavoratore irregolare, per impieghi da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro.
- c) Da €7.800 a €46.800 per ciascun lavoratore irregolare, per impieghi oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Responsabilità penale per somministrazioni di manodopera:

L'articolo 29, comma 4, del Decreto PNRR ha ripristinato il rilievo penale per somministrazioni di manodopera illecite e fraudolente nonché di appalto e distacco irregolare.

1. Si introduce la pena, alternativa o congiunta, dell'arresto o dell'ammenda.
2. Il personale ispettivo dovrà procedere ad adottare preliminarmente la prescrizione obbligatoria.

LE CIRCOLARI MINISTERIALI E LE LINEE GUIDA

Le Circolari Ministeriali e le Linee Guida del Ministero del Lavoro e dell'Inps sono strumenti fondamentali per l'applicazione coerente e uniforme delle normative sul lavoro irregolare. Esse forniscono chiarimenti, istruzioni operative e dettagli procedurali agli ispettori del lavoro, ai datori di lavoro e agli operatori del settore, contribuendo a:

- Migliorare l'efficacia delle ispezioni e dei controlli.
- Garantire la regolarità dei rapporti di lavoro.
- Offrire supporto e orientamento agli operatori del settore.
- Prevenire e contrastare il lavoro irregolare in modo più efficiente.

Questi documenti integrano le leggi e i decreti legislativi, assicurando che le norme siano interpretate e applicate correttamente in tutte le situazioni.

N.B. Rispetto alla documentazione sottoelencata, vi sono delle Circolari Ministeriali che pur individuate, non sono state inserite poiché non si ha conferma certa della loro esistenza. Il sito del Ministero, per come organizzato, non facilita la reperibilità di questa fonte normativa. Ci si riserva, pertanto, nella seconda fase di ampliamento del lavoro, l'eventuale riporto di queste indicazioni operative.

CIRCOLARI MINISTERIALI

Circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Oggetto: Decreto recante le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della L. n. 296/2006.

Contenuti: Stabilisce "le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo".

Circolare n. 5090 del 2012 Ministero dell'Interno e del Lavoro e Politiche sociali

Oggetto: Introduce norme minime relative ad assunzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Contenuti: La circolare specifica le condizioni per la sanatoria dei lavoratori stranieri irregolari, imponendo obblighi come il pagamento di un contributo forfettario e la regolarizzazione di contributi e retribuzioni arretrate.

Circolare 10 luglio 2013 Ministero Interni e del Lavoro e delle Politiche Sociali

Oggetto: Emersione dal lavoro irregolare D.Lgs.109/2012.

Contenuti: Chiarimenti su taluni aspetti della procedura e applicazione del DL 28 giugno 2013 n. 76.

Circolare del 24 luglio 2020 del Ministero Interno e Ministero Lavoro e Politiche sociali

Oggetto: Indica procedure operative finalizzate alla regolarizzazione di rapporti lavorativi

Contenuti: Avvio/prosecuzione dell'attività lavorativa nelle more della definizione della procedura di regolarizzazione.

Circolare n. 15/2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Allegato 3 Direttiva

Oggetto: Contrasto al fenomeno dell'impiego irregolare di lavoratori stagionali, in particolare nel settore agricolo.

Circolare Ministero Interno 17 novembre 2020 del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione

Oggetto: Decreto Legge 19 maggio n. 34 convertito nella legge 17 luglio 2020

Contenuti: Indicazioni operative in merito alle procedure di emersione dei rapporti irregolari.

Decreto Ministero Lavoro e Politiche Sociali n. 16 del 1 febbraio 2022

Oggetto: Misure per l'istruttoria prioritaria delle istanze provenienti dalle Associazioni datoriali in agricoltura.

Circolare del Ministero dell'Interno del 24 giugno 2022

Oggetto: Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 recante "Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali". Art.42-45 "Misure per la semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro e delle verifiche di cui all'articolo 30-bis, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394" - Indicazioni operative.

Circolare n. 19 del 20 settembre 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Oggetto: Si concentra sugli obblighi informativi relativi alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Contenuti: Direttive per l'uso di tecnologie digitali per identificare e contrastare le irregolarità nei contratti di lavoro e obblighi di comunicazione ai lavoratori su istituti contrattuali.

LE LINEE GUIDA

Linee Guida INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro)

Oggetto: Procedure operative per le ispezioni sul lavoro irregolare.

Contenuti: Forniscono istruzioni dettagliate agli ispettori del lavoro su come condurre le ispezioni, identificare il lavoro irregolare e applicare le sanzioni previste.

Linee Guida dell'INPS (Istituto nazionale previdenza sociale)

Oggetto: Verifiche sulla regolarità contributiva e DURC.

Contenuti: Descrivono le procedure di controllo della regolarità contributiva delle imprese, inclusi i criteri per l'emissione del DURC.

CIRCOLARE INL

Circolare INL n. 10/2018

Oggetto: Appalto illecito ed inadempienze retributive e contributive

Contenuti: Indicazioni operative in ordine alla ipotesi in cui, nell'ambito di un appalto non genuino, siano riscontrate inadempienze retributive e contributive nei confronti dei lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto.

Circolare INL n. 2/2019

Oggetto: Art. 1, comma 445 lett. d) e f), Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) - maggiorazioni sanzioni (data pubblicazione 16 gennaio 2019).

Contenuti: Prevede la maggiorazione degli importi sanzionatori delle violazioni che, più di altre, incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori.

Circolare INL n. 3/2019

Oggetto: 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.

Contenuti: Definizioni e sanzioni specie con focus nell'ambito della somministrazione fraudolenta legata agli appalti edili.

Circolare INL n. 5/2019

Oggetto: Art. 603-bis c.p. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – attività di vigilanza – Linee guida.

Contenuti: Chiarimenti su intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo. Modalità operative.

Circolare INL n. 9/2019

Oggetto: Circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni.

Contenuti: Chiarimenti per garantirne una puntuale lettura e l'uniforme applicazione in relazione l'applicazione dei ccnl ai lavoratori sia per quanto attiene gli aspetti economici che normativi.

Circolare INL n. 7/2020

Oggetto: Art. 2 e art. 47-bis e seguenti D.Lgs. n. 81/2015 – collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme.

Contenuti: Alla luce delle novità e della giurisprudenza più recente in materia di etero-organizzazione fornisce istruzioni per un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza ispettiva.

Circolare INL n. 1/2021

Oggetto: Lavoro intermittente – campo di applicazione – ruolo della contrattazione collettiva.

Contenuti: Alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 29423 del 13 novembre 2019, non è possibile demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle esigenze per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Circolare INL n. 2/2021

Oggetto: D.Lgs. n. 122/2020 di recepimento della Direttiva 2018/957 in materia di distacco transnazionale di lavoratori.

Contenuti: Le principali modifiche contemplate dalla norma riguardano la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena di lavoratori somministrati, un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Circolare INL n. 3/2021

Oggetto: D.L. n. 146/2021 – nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – prime indicazioni.

Contenuti: Finalità e condizioni per la sospensione dell'attività imprenditoriale (lavoro irregolare).

Circolare INL n. 3/2022

Oggetto: Dichiarazioni di conformità del datore di lavoro.

Circolare INL n. 4/2022

Oggetto: D.Lgs. n. 104/2022 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea" – prime indicazioni.

Contenuti: Il decreto contiene disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro nonché una serie di ulteriori misure di tutela in favore dei lavoratori.

Nota INL 2026 del 21 marzo 2023

Oggetto: Decreto-legge 10 marzo 2023 n. 20 - Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare. "Misure per la semplificazione e accelerazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro".

Circolare INL n. 1/2023

Oggetto: Distacco transnazionale e obblighi comunicazionali.

Contenuti: Il D.Lgs. n. 136/2016, in attuazione della Direttiva 2014/67/UE, ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure volte a prevenire e contrastare le fattispecie di distacco transnazionale non autentico, poste in essere da imprese stabilite in un altro Stato membro o in un Paese extra UE.

Circolare INL n. 1/2024

Oggetto: Lavoro sportivo – art. 28, D.Lgs. n. 36/2021 – obblighi di tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUL).

Contenuti: Soggetti e termini per le scritturazioni – differimento.

CIRCOLARI INPS**Circolare INPS n. 115/2003**

Oggetto: L'art. 33 della legge 30.7.2002, n. 189 (S.O. alla G.U.n.199 - 26/08/2002) recante modifiche al D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998 (Testo Unico) sulle norme in materia di immigrazione, ha previsto disposizioni finalizzate all'emersione del lavoro irregolare di origine extracomunitaria per gli addetti al funzionamento della vita familiare.

Contenuti: Periodi anteriori alla predetta data del 10.06.2002, attività di assistenza a componenti della famiglia affetti da patologie o handicap (c.d. badanti) che ne limitano l'autosufficienza ovvero al lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare (colf).

Circolare INPS n. 113/2012

Oggetto: Art. 5, decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109. Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Contenuti: Dichiarazione di lavoro irregolare con extracomunitario e pagamento sanzione amministrativa per sospensione prima e dopo regolarizzazione estinzione reato.

Circolare INPS n. 101/2020

Oggetto: Modalità di gestione delle domande di regolarizzazione dei lavoratori irregolari.

Contenuti: Istruzioni operative per la presentazione delle domande di regolarizzazione dei lavoratori irregolari nei settori agricolo, domestico e dell'assistenza alla persona.

Circolare INPS n. 37/2021

Oggetto: Verifica della regolarità contributiva per le aziende nei settori ad alto rischio di lavoro irregolare.

Contenuti: Procedura di verifica della regolarità contributiva delle aziende nei settori agricolo, edilizio e della logistica, con particolare attenzione alla prevenzione del lavoro irregolare.

Circolare INPS n. 79/2021

Oggetto: Indicazioni contributo forfettario.

Contenuti: Riferimento alle istanze di emersione di rapporti di lavoro irregolari, come previsto dall'art. 103 Decreto-Legge del 19 maggio 2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77.

Circolare INPS n. 98/2022

Oggetto: Attuazione delle nuove misure di contrasto al lavoro irregolare nel settore agricolo.

Contenuti: Dettagli sulle nuove disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 146/2021 per combattere il lavoro irregolare nel settore agricolo, inclusi i criteri per l'applicazione delle sanzioni.

Circolare INPS n. 25/2023

Oggetto: Nuove misure per la lotta al lavoro sommerso e irregolare nei settori della ristorazione e del turismo.

Contenuti: Istruzioni operative per l'attuazione delle misure previste dal Decreto Legge 21/2023, con particolare riferimento ai controlli e alle sanzioni nel settore della ristorazione e del turismo.







Adempimenti contrattuali, elusioni del lavoro grigio

InLav Lombardia

Se la situazione più grave è quella del lavoro nero, determinata dall'assoluta assenza di un contratto, assai problematica si presenta anche l'amplissima area del **lavoro grigio**, ovvero la vasta casistica di **presenza di contratto**, che risulta però come improprio strumento giuridico di tutela del lavoratore, perché **accompagnato da espedienti da parte dei datori di lavoro, idonei a eludere quanto il contratto di lavoro dovrebbe prevedere**. A dimostrazione di ciò si può tenere presente che nel 2023, solo nel settore agricolo, l'Inps ha annullato oltre 27mila contratti irregolari e denunciato 425 lavoratori.

Il Documento di programmazione della vigilanza per il 2024 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), in tema di "lavoro grigio", individua **"quei rapporti di lavoro che, seppure formalmente regolari, presentano, nel concreto svolgimento, elementi di irregolarità sostanziali e ricomprende i fenomeni dell'appalto e del distacco, anche transnazionale, non genuini e della somministrazione abusiva, cioè effettuata da soggetti privi della necessaria autorizzazione"**.

Va sottolineato infatti che al datore di lavoro spettano una **serie di oneri**.

- primo tra questi vi è l'esigenza che i dipendenti siano **regolarmente assunti**
- i dipendenti devono ricevere i contributi previdenziali
- devono essere formati contro i rischi sul lavoro
- devono essere dotati, laddove necessario, dei cosiddetti DPI, dispositivi di protezione individuale.

Circa l'organizzazione dell'azienda, **il datore di lavoro deve provvedere** affinché

- tra i dipendenti sia nominato un addetto al primo soccorso
- tra i dipendenti sia nominato un addetto antincendio
- i lavoratori designati seguano corsi specifici di formazione.

Per aggirare i controlli il datore di lavoro è consapevole che per impiegare dei lavoratori non può poi negare loro busta paga, o omettere la comunicazione della loro assunzione. Succede allora ricorra ad una condizione di regolarità fittizia - regolarità solo apparente – che consenta di nascondere le irregolarità e di sottrarle a eventuali controlli.

Tra queste vanno incluse:

- far firmare al dipendente un contratto che prevede un determinato **numero di ore di lavoro** settimanali non corrispondenti a quelle effettivamente svolte: contratti part time nascondono spesso rapporti che sono full time; in più le ore di lavoro straordinario sono sottratte a qualsiasi misurazione
- le **ore di lavoro supplementari** non dichiarate vengono pagate, ma **extra busta paga**
- le giornate vengono dichiarate in quantità inferiore rispetto a quelle effettivamente svolte dal bracciante. Il lavoratore riceve poi **fuori busta** le giornate che non vengono dichiarate all'Inps: il pagamento è a cottimo, quindi correlato alla quantità di frutta o verdura raccolta, e non calcolato a partire dalle ore svolte. Il datore risparmia così sia su retribuzione che su contributi
- il datore di lavoro talvolta obbliga il dipendente a **restituirgli in contanti una parte dello stipendio**: se lo stipendio per legge deve essere corrisposto tramite strumenti tracciabili, l'operazione di restituzione permette di erogare uno stipendio inferiore
- il contratto di lavoro può prevedere una **mansione differente** rispetto a quella effettivamente prodotta; nel contratto si sceglie di individuare una mansione meno onerosa sulla base delle retribuzioni previste dal CCNL
- nell'ambito del lavoro grigio rientra anche, specialmente nel contesto dell'agricoltura, il fenomeno dei **falsi braccianti** che consiste nell'attribuzione, dietro pagamento, a lavoratori agricoli fittizi di giornate di lavoro svolte da altri braccianti. In questo modo, i primi possono usufruire delle misure di previdenza sociale, quali la disoccupazione agricola, gli assegni familiari e perfino la pensione agricola, pur non avendo mai effettivamente lavorato nel settore
- si ricorre anche a **forme contrattuali nuove**, introdotte per effetto della liberalizzazione del mercato del lavoro, che permettono di camuffare rapporti di subordinazione e dunque di risparmiare sul versamento degli oneri retributivi e contributivi. La prestazione svolta in concreto differisce da quella descritta nel contratto, e permette così il superamento del monte ore stabilito nel contratto e l'inquadramento in mansioni non corrispondenti alle prestazioni effettivamente svolte. Di conseguenza si determina anche un fenomeno di sotto-retribuzione
- l'aggiramento della normativa si produce anche per effetto del ricorso fittizio alla struttura societaria cooperativa: attraverso finte cooperative sociali si simula un reclutamento di lavoratori che devono registrarsi invece che essere assunti come dipendenti. Si ricorre così a forme di appalto e subappalto, con somministrazioni di prestazioni a committenti conniventi: anche questa manifestazione di lavoro grigio genera vantaggi sul versante del versamento degli oneri previdenziali e delle responsabilità d'impresa.

Le varie modalità di acquisto delle prestazioni

InLav Lombardia

Con riguardo ai contratti di appalto e/o subappalto, i requisiti o "indici" della genuinità del contratto si misurano a partire dagli artt. 1655 c.c. e 29 D.Lgs. n. 276/2003 e questi dovrebbero rendere possibile la **distinzione rispetto alla somministrazione di manodopera**:

- **autonomia organizzativa dei mezzi** in capo all'appaltatore (sulla quale la giurisprudenza ammette una differenza fra appalti cc.dd. leggeri e pesanti)
- **esercizio dei poteri datoriali** (direttivo, organizzativo e di controllo) in capo all'impresa appaltatrice
- assunzione del **rischio di impresa** (intendendo il rischio c.d. economico, che deriva dall'impossibilità di stabilire previamente ed esattamente i costi relativi, cfr. Cass. 3 luglio 1979, n. 3754, e, più recentemente, Cass. 27 gennaio 2021, n. 1754). Questi indici sono stati confermati ripetutamente dalla giurisprudenza (cfr. Cass. 30 ottobre 2002, n. 15337; Cass. Sez. Un. 19 ottobre 1990, n. 10183, Cass. 20 giugno 2018, n. 16259, Cass. 6 giugno 2011, n. 12201; Cass. 12 aprile 2018, n. 9139).

Se questi sono i cc.dd. **indici di genuinità** individuati dalla normativa di riferimento, la loro applicazione fa desiderare. Per fare un esempio, nel caso degli **appalti c.d. labour intensive** o ad alta intensità di manodopera è sfuggente la **distinzione con la somministrazione di manodopera**. Cosicché neanche gli indici consentono di riconoscere la vera natura dell'attività.

La realtà è di fenomeni di **decentramento produttivo** che vedono l'imprenditore economico, decidere di **esternalizzare interi processi produttivi** o singole fasi lavorative; oppure casi di ricorso a **forme di codatorialità**, che impiegano contratti di rete per impiegare forza lavoro che dipende da altri soggetti imprenditoriali.

Il meccanismo che genera vantaggi ai datori di lavoro e penalizza i lavoratori è pertanto la dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione: l'utilizzo di manodopera avviene nella forma della somministrazione, dell'appalto o del distacco.

Avviene così che i lavoratori vengano fatti migrare da una cooperativa all'altra e sono privati di ogni tipo di protezione: chi ne trae beneficio è da un lato il committente che utilizza un rapporto di lavoro di per sé subordinato ma esentato dagli oneri, in più sostenendo un costo del lavoro che è ridotto; dall'altro, i fornitori di manodopera che non versano l'IVA dovuta.

Ma alcune novità sono intervenute con il **Decreto legge n. 19 del 2024**, che ha l'obiettivo di contenere l'**interposizione illecita di manodopera** e le pratiche illecite in materia di appalto e distacco. Il contenuto di questa nuova normativa è prevalentemente di carattere sanzionatorio, con multe per i datori di lavoro colpevoli di sfruttamento.

Viene chiarita la distinzione **tra l'appalto lecito e quello illecito**.

La liceità c'è se l'appaltatore si assume l'organizzazione dei mezzi necessari e gestisce a proprio rischio il completamento di un'opera o di un servizio, distinguendosi così dalla mera somministrazione di lavoro.

I criteri che contraddistinguono e legittimano l'appalto genuino sono:

- l'**organizzazione di mezzi**, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto
- l'esercizio, da parte dell'appaltatore, del **potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori** utilizzati nell'appalto
- l'**assunzione**, da parte dell'appaltatore, del **rischio d'impresa**.





Il quadro giuridico relativo alla figura del **ciclofattorino** o **rider** oscilla tra **lavoro subordinato** e **lavoro autonomo**: il primo disciplinato dall'art. 2094 c.c. e il secondo dall'art. 2222 c.c.

Le due norme sono apparse presto insufficienti a qualificare le tante attività rientranti nello spettro, cosicché poi si è attinto alle **forme di lavoro parasubordinate** della **collaborazione coordinata e continuativa** ex art. 409 c.p.c. e della **collaborazione etero-organizzata** dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015. L'iter processuale ha avuto avvio con la controversia instauratasi tra i riders e la piattaforma digitale Foodora: il **Tribunale di Torino** ha escluso la riconducibilità del relativo rapporto agli schemi tipici tanto della subordinazione quanto della etero-organizzazione con la sent. 7 maggio 2018 n. 778/2018. La **Corte di Appello di Torino** ha poi deciso in maniera esattamente opposta e ha riconosciuto la natura etero-organizzata delle mansioni svolte dal rider con la sent. 24 gennaio 2020 n. 26/2019), poi confermata dalla **Corte di Cassazione** con la sentenza n. 1663/2020.

Nel 2020 la **Corte di Cassazione** (Corte di Cassazione sez. Lav. n. 1663 del 24 gennaio 2020) ha applicato integralmente al lavoro dei riders la disciplina del lavoro subordinato: a seguire i giudici di merito (**Tribunale di Milano 19 ottobre 2023**, n. 3237, **Deliveroo Italy srl**) hanno ravvisato nella prestazione lavorativa dei riders i caratteri del rapporto di lavoro etero-organizzato, da assoggettare all'art. 2, c. 1, decreto legislativo n. 81 del 2015.

La ricostruzione della prestazione lavorativa del **rider** che è stata effettuata si basa sulla continuità, personalità nella prestazione e ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione. Tali elementi consentono di ritenere la prestazione lavorativa del rider strutturalmente legata alla organizzazione appartenente al committente. Si è ragionato sul fatto che da un lato il rider è libero di usare l'app per prestare il servizio richiesto e può liberamente accettare, rifiutare o ignorare la richiesta di consegna; ma che, d'altro canto, esiste un ranking collegato alla affidabilità dei turni di picchi di lavoro; e che è presente un meccanismo per cui è la **società datoriale** che assegna un luogo e un orario a ciascun turno. Da ciò si deduce l'esistenza di un'organizzazione del lavoro che dipende unilateralmente dal datore di lavoro.

Inoltre la sentenza di Milano ha chiarito che l'operato del rider avviene sotto la permanente geolocalizzazione; questi non può così scegliere liberamente se accettare una consegna multipla, perché è sempre la Deliveroo Italy srl a creare una commessa multipla da poter accettare come tale. L'unica libertà del lavoratore è quella di scegliere quale tragitto utilizzare per consegnare l'ordine al cliente.

Non si è dunque in presenza di collaborazioni continuative, perché questo secondo rapporto contrattuale, che ha sostituito i contratti a progetto dal 2016, non ammette l'ingerenza del committente nelle modalità organizzative della prestazione. Condizione che, invece, si verifica per le prestazioni dei riders.

Questo traguardo raggiunto dalla giurisprudenza è di grande rilevanza, se si considera la vicenda contorta che aveva interessato precedentemente questi lavoratori.

Si può evidenziare, infatti, che **nel 2020 è entrato in vigore il CCNL Rider**, che ha costituito esempio innovativo per il suo obiettivo di fornire tutele ai lavoratori che operano come autonomi nell'industria italiana del food delivery. È stato il primo contratto in Europa che prevede diritti e tutele nell'ambito del lavoro autonomo. Esso, infatti, introduce compensi minimi e indennità integrative per condizioni particolari di lavoro; un sistema di incentivi nelle città dove il sistema di delivery è di nuova introduzione; premi collegati ad un certo numero di consegne; fornitura gratuita di dotazioni di sicurezza, obbligo di formazione specifica e di coperture assicurative, sia contro gli infortuni sia per danni a terzi.

Nel marzo 2021, però, l'impresa Just Eat si è distaccata da Assodelivery, e ha proposto di sperimentare un proprio modello di organizzazione del lavoro ai riders, transitando alla dimensione della subordinazione: ha così stipulato con Cgil, Cisl e Uil di un contratto aziendale che, con alcune modifiche, si allinea a quello collettivo nazionale per il settore della logistica; cosicché ne risulta uno standard retributivo minimo di poco inferiore a 9 euro l'ora (compresi i ratei di Tfr e tredicesima) più 0,25 euro a consegna; sono inoltre comprese le tutele e i diritti sindacali che caratterizzano il rapporto dipendente.

Da quel momento si sono dunque potuti applicare due sistemi alternativi di organizzazione e disciplina del lavoro dei rider.

Il primo è fondato sull'applicazione del contratto nazionale Assodelivery-UGL Rider, e riguarda un numero di circa 27 mila lavoratori che fanno capo alle piattaforme di Deliveroo, FoodToGo, Glovo, SocialFood e Uber Eats.

Il secondo, riconducibile a Just Eat, è a fondamento del rapporto dipendente dei lavoratori solo di questa impresa: l'aspetto insoddisfacente di tale soluzione è che un alto numero – probabilmente intorno a 18 mila riders – rimangono esclusi perché Just Eat fornisce solo il contatto ma l'organizzazione del loro lavoro dipende da altre piattaforme.

Altre pronunce significative si devono al **Tribunale di Palermo**.

La sent. 24 novembre 2020 n. 3570/2020 ha riconosciuto che i rider, quando sono qualificati come **lavoratori subordinati**, sono titolari **dei diritti propri di tale figura**, tra cui in particolare: la **tutela contro il licenziamento illegittimo** da parte del datore di lavoro; il diritto alle misure necessarie per la **tutela della sua incolumità** e per la **prevenzione dei rischi lavorativi** ai quali egli è esposto. La pronuncia ha inoltre evidenziato che i ciclofattorini, caratterizzati dal tratto comune dell'essere addetti alla consegna a domicilio di cibo e bevande ordinate per il tramite di piattaforme ed applicazioni web, nate per mettere in contatto clienti e aziende, rientrano nella frastagliata galassia dei **gig workers**.

In particolare, il termine **gig economy**, si presta a designare l'ampio fenomeno in cui rientrano alcune tipologie di lavoro non inquadrabili in quelle che rientrano nel novero delle categorie occupazionali tradizionali: un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo e non sulle prestazioni stabili e continuative, caratterizzate solitamente da maggiori garanzie contrattuali.

Due pronunce di segno opposto l'una dall'altra sono intervenute successivamente.

Il **Tribunale di Bologna** con la sent. 8 aprile 2022 n. 111/2022 ha qualificato la vicenda processuale in termini di **etero-organizzazione** sulla base del **carattere continuativo della** prestazione posta in essere e dell'**organizzazione** delle sue modalità esecutive ad opera del **committente** posto che il **ciclofattorino può rifiutare** la proposta di ritiro e consegna del cibo.

Al contrario il Tribunale di Milano, con sent. 20 aprile 2022 n. 1018/2022, ha ritenuto sussistere l'**inserimento stabile del ciclofattorino nell'altrui organizzazione**, in funzione di finalità estranee all'interesse produttivo del lavoratore, che non presenta rischio di impresa, bensì gli elementi tipici della **natura subordinata** del rapporto di lavoro. Impossibile ravvisare l'**etero-organizzazione** a fronte delle modalità, dei tempi e dei luoghi di lavoro, nonché dell'impiego di una **piattaforma** – che prevede fasce orarie di consegna con maggior numero di ordini, punteggio ottenuto a fronte delle consegne, penalizzazione per mancato accesso e/o indisponibilità alla consegna nei periodi/orari critici – e piuttosto chiara riconduzione alla **subordinazione**, a cui consegue l'**obbligo** per il ciclofattorino di recarsi in un **luogo preciso** per effettuare ritiro e consegna del cibo e della dotazione di un sistema di geolocalizzazione della piattaforma informatica, al fine di monitorare l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Circa la possibilità, per il lavoratore, di rifiutare la prestazione, la sentenza ha evidenziato che ciò non appare incompatibile con la natura subordinata del rapporto: il rider è comunque limitato nella propria libertà esecutiva della prestazione, dal momento che il meccanismo della valutazione reputazionale lo induce a dare disponibilità nelle fasce orarie ritenute più rilevanti dal datore di lavoro; in più la proposta di assegnazione degli incarichi esula del tutto dalle esigenze/interessi del lavoratore, essendo fondata su un algoritmo.

Le due sentenze hanno dunque effettuato un differente apprezzamento della **possibilità**, in capo al ciclofattorino, **di declinare l'incarico**: per il Tribunale di Milano essa è irrilevante ai fini della qualificazione in termini di rapporto di lavoro subordinato; per il Tribunale di Bologna essa è decisiva per configurare l'etero-organizzazione.

Il recepimento della Direttiva europea di prossima pubblicazione avrà, in ogni caso, senz'altro il pregio di rendere possibile la predisposizione di una disciplina uniforme all'interno dell'Unione, compreso il riconoscimento della presunzione di subordinazione a favore dei lavoratori delle piattaforme digitali e, quindi, anche dei rider.

Giurisprudenza in materia di sfruttamento lavorativo

InLav Lombardia

L'articolo 603-bis punisce il **reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**. Rappresenta il risultato di due diversi interventi legislativi:

- decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, che ha introdotto il nuovo reato nel Capo III, Titolo XII, Libro II, del Codice penale tra i delitti contro la personalità individuale
- legge n. 199 del 2016, Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo, che ha riformulato e ampliato l'art. 603-bis

Prima dell'introduzione del reato era assente una disposizione che incriminasse il caporalato in quanto tale: di conseguenza la giurisprudenza era costretta a ricondurre tali condotte, qualora ne ricorressero i presupposti, alle fattispecie di riduzione in **schiavitù**, di **violenza privata**, di **lesioni personali** e di **estorsione**.

Di seguito alcuni casi di decisioni della magistratura penale antecedenti la riforma.

Estorsione

Cass. Pen., sez. 6, 1° luglio 2010 n. 32525

La condotta del datore di lavoro, il quale – profittando delle difficoltà economiche e della situazione precaria del mercato del lavoro – imponga ai propri dipendenti condizioni di lavoro deteriori, configura il reato di estorsione. Nel caso oggetto del ricorso era emersa, oltre alla prassi di corrispondere retribuzioni decurtate per compensare l'attività di caporalato, una continua pressione sui lavoratori al fine di indurli a interrompere legittimi congedi per malattie o infortuni, o a sottoscrivere lettere di dimissioni in bianco.

Violenza privata / Maltrattamenti in famiglia

Cass. Pen., sez. 6, 11 aprile 2014 n. 24057

Il delitto di maltrattamenti, previsto dall'art. 572 cod. pen., può trovare applicazione nei rapporti di tipo lavorativo a condizione che sussista il presupposto della parafamillarità, intesa come sottoposizione di una persona all'autorità di altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita proprie e comuni alle comunità familiari, nonché di affidamento, fiducia e soggezione del sottoposto rispetto all'azione di chi ha la posizione di supremazia.

Schiavitù

Cass. pen., sez. 5, 13 maggio 2008 n. 24178

Cass. pen., sez. 5, 10 febbraio 2011 n. 13532

La schiavitù di fatto, prevista dal secondo comma dell'articolo 600 c.p. nei termini di riduzione o mantenimento in «uno stato di soggezione continuativa» che «ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza o 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».

Cass. pen., sez. 5, 24 settembre 2010 n. 40045

Il delitto di tratta di persone, previsto dall'art. 601 cod. pen., che si manifesta anche se una persona libera sia condotta con inganno in Italia, al fine di porla nel nostro territorio in condizione analoga alla schiavitù; il reato di tratta può essere commesso anche con induzione mediante inganno in alternativa alla costrizione con violenza o minaccia. La responsabilità sorge se attraverso annunci ingannevoli di lavoro ben remunerato in Italia si assicura trasferimento dall'estero, alloggio e vitto nel luogo di destinazione, dove singole cellule smistavano i lavoratori nei campi e li riducevano in schiavitù.

Cass. Pen., sez. 5, 24 settembre 2013 n. 44385

Il reato di riduzione in schiavitù, previsto dall'art. 600 cod. pen., per il quale deve essere configurabile lo stato di soggezione, ovvero una significativa compromissione della capacità di autodeterminazione della persona offesa. Nel caso oggetto del ricorso era emerso che far vivere un'intera famiglia al seguito della carovana del circo, in precarie condizioni igieniche, obbligandola a svolgere spettacoli raccapriccianti e lavori defatiganti senza il rispetto degli ordinari tempi lavorativi sono elementi, pur sintomatici del reato in questione, ma insufficienti alla sua integrazione se ad essi non faccia riscontro un'apprezzabile limitazione della capacità di autodeterminazione della vittima.

Cass. pen., sez. 5, 13 maggio 2008 n. 24178

Cass. pen., sez. 5, 10 febbraio 2011 n. 13532

Il reato di riduzione in schiavitù consiste nello Stato di soggezione continuativa in cui la vittima è costretta a svolgere date prestazioni. La norma richiede che tale stato sia ottenuto dall'agente alternativamente, tra l'altro, mediante minaccia, violenza, inganno, abuso di autorità, ovvero approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità. Ne deriva che, perchè sussista la costrizione a prestazioni - in presenza dello stato di necessità, che è un presupposto della condotta approfittatrice dell'agente e che deve essere inteso come situazione di debolezza o mancanza materiale o morale, atta a condizionare la volontà della persona - è sufficiente l'approfittamento di tale situazione da parte dell'agente; mentre la costrizione alla prestazione deve essere esercitata con violenza o minaccia, inganno o abuso di autorità nei confronti di colui che non si trovi in situazione di inferiorità o di necessità. La condotta del caporale è finalizzata a costringere la vittima a porre in essere prestazioni lavorative che ledano la sua dignità umana e che siano esse stesse espressione del comportamento di sopraffazione e approfittamento dell'intermediario; in un tale contesto non potrebbe essere attribuita alcuna rilevanza scriminante all'eventuale consenso prestato dal lavoratore, che nel caso oggetto del ricorso erano ragazze che ridotte in stato di schiavitù, a prescindere dal consenso dato. Ciò che conta è che la condotta dei Soggetti attivi (caporali) sia riconducibile allo schema normativo, essendo evidente oltretutto che la (eventuale) prestazione del consenso sarebbe, in sè, sintomatica della sussistenza di quelle condizioni di inferiorità (quantomeno psicologica) derivanti da una situazione di necessità.

L'introduzione della nuova figura di reato nel 2016, che ha riformulato il reato di sfruttamento del lavoro, ha reso possibile la comprensione del fenomeno del caporalato, dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro.

Dunque, dal 2016 si è in presenza del

- reato del caporale che «recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori»
- reato del datore di lavoro che «utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione [...], sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno»

e ciò comporta che abbia una sua autonoma rilevanza lo sfruttamento del lavoro e non più solo l'intermediazione illecita.

Di seguito alcuni casi di decisioni della magistratura penale successivi alla riforma.

Cass. Pen., sez. 5, 4 febbraio 2014 n. 14591

Il reato di cui all'art. 603-bis cod. pen. punisce quelle condotte distorsive del mercato del lavoro, che, in quanto caratterizzate dallo sfruttamento mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, non si risolvono nella mera violazione delle regole relative all'avviamento al lavoro sanzionate dall'art. 18 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Ciò è stato affermato, in particolare, in una fattispecie in cui la Corte, con riferimento alla formulazione previgente della disposizione, ha ritenuto integrato il requisito dell'intimidazione nella rinuncia dei lavoratori stranieri, privi di adeguati mezzi di sussistenza, a richiedere il pur irrisorio compenso pattuito con l'agente, per il timore di non essere più chiamati a lavorare.

Cass. Pen., sez. 5, 23 novembre 2016, n. 6788

L'attività organizzata di intermediazione (espunto dalla fattispecie incriminatrice a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1, della legge 29 ottobre 2016 n. 199, più sfavorevole, sotto questo profilo, rispetto alla formulazione anteriore), lungi dal configurare il reato ex art. 603-bis cod. pen. come necessariamente a forma associativa, integra un requisito modale della condotta, la quale deve svolgersi in modo non occasionale, ma attraverso una strutturazione che comporti l'impiego di mezzi.

Corte d'Assise di Lecce, 25 ottobre 2017, sentenza n. 4026/2009

Il caporalato è «parte di un modello sociale che può considerarsi vasto, complesso e trasversale, non circoscrivibile dentro categorie sociologiche rigide ma necessariamente aperte, in grado di aggiornarsi all'evolversi del fenomeno e al suo strutturarsi localmente e globalmente, che può prevedere la partecipazione di diversi soggetti, con funzioni correlate tra loro. A questo modello "liquido" e resistente di impresa non importa il colore della pelle del lavoratore. I suoi tratti estetici e etici o la sua condizione giuridica, quanto, invece, la sua fragilità sociale, la sua vulnerabilità e ricattabilità, tanto da sfociare talvolta in forme contemporanee – e a volte anche antiche – di riduzione in servitù e schiavitù».

Cass. 17 marzo 2021, n. 10188

Lo stato di bisogno ricorre «quando la persona offesa, pur senza versare in stato di assoluta indigenza, si trovi in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza dei mezzi idonei, atti a far fronte alle esigenze primarie; relative, cioè, ai beni oggettivamente essenziali [...]. Lo stato di bisogno è la condizione di impellente assillo economico che, limitando la volontà del contraente debole, lo induce ad accettare condizioni contrattuali non negoziabili apertamente sperequate nei corrispettivi e ampiamente degradanti nelle modalità esecutive del lavoro».

Cass. 2 febbraio 2021, n. 6905

Cass. 16 settembre 2020, n. 27582

Cass. 16 gennaio 2018, n. 7891

Cass. 19 dicembre 2019, n. 5081

Cass. 12 gennaio 2018, n. 17939

Nell'attuale formulazione dell'art. 603-bis del codice penale, come modificato dall'art. 1 della legge 29 ottobre 2016, n. 199, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) 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; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. La non necessaria compresenza di tutti gli indici dello sfruttamento e la sufficienza, ai fini dell'integrazione del reato contestato, della sussistenza di uno soltanto degli indici contemplati dall'art. 603-bis c.p., che emerge dal tenore letterale dell'articolo, è comunque confermata dalla giurisprudenza.

Si possono richiamare 2 documenti significativi in materia di sfruttamento:

Corte di Giustizia UE 11 ottobre 2016, in causa C- 601/14

La sentenza ha riconosciuto un inadempimento dell'Italia nell'ambito dei reati intenzionali violenti commessi sul territorio nazionale, per non avere approntato un sistema generale d'indennizzo che fosse in grado di coprire tutte le tipologie di reati dolosi violenti nelle situazioni "transfrontaliere". Prima del deposito della sentenza, il legislatore italiano aveva rimediato alla procedura di infrazione n. 2011/4147 aperta dalla Commissione nei confronti dell'Italia, con una serie di articoli inseriti nella legge 7 luglio 2016 n. 122, Legge europea 2015-2016, entrata in vigore il 23 luglio 2016: l'art. 11 ha disciplinato il "diritto all'indennizzo in favore delle vittime di reati intenzionali violenti", in attuazione della direttiva 2004/80/CE e riconosce il diritto all'indennizzo a carico dello Stato alla vittima di un reato doloso commesso con violenza alla persona e comunque del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis cod. pen.

Decreto Tribunale di Milano, sezione misure di prevenzione, 7 maggio 2019 n. 59

Ha disposto l'amministrazione giudiziaria ex art. 34 del Codice Antimafia (d.lgs. n. 159 del 2011) nei confronti di un'azienda multinazionale che opera nel settore della logistica, estendendo in concreto l'ambito di applicazione dell'art. 603-bis cod. pen. oltre i settori dell'agricoltura e dell'edilizia. Nel decreto si riconosce che il sistema di sfruttamento del lavoro era costituito da un'organizzazione strutturata attraverso una rete di cooperative fittizie perché i lavoratori delle cooperative erano esclusi da qualsiasi forma di collaborazione mutualistica. La società si avvaleva dei servizi (di facchinaggio e movimentazione merci) e forniva direttive gestionali e decisionali, imponendo retribuzioni e trattamenti basati su minacce di licenziamento, turni di lavoro di dodici ore, paghe inferiori ai minimi previsti, straordinari imposti, ferie negate. Il responsabile è stato individuato nell'utilizzatore finale della manodopera. Oltre alla misura patrimoniale nei confronti di tale soggetto, all'amministrazione giudiziaria è stato assegnato il compito di analizzare ed eventualmente rimodulare, per la salvaguardia dell'occupazione, gli accordi contrattuali in essere con la rete delle cooperative aventi ad oggetto la prestazione di manodopera, coinvolgendo altre società operanti nella prestazione di servizio di manodopera; nonché di verificare l'idoneità del modello organizzativo previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001 per prevenire fattispecie di reato ricollegabili all'art. 603-bis cod.



Camilla Buzzacchi

Camilla Buzzacchi è docente di Diritto costituzionale e pubblico dell'Università Milano-Bicocca. Studia tematiche quali i rapporti tra potere pubblico e mercato, la finanza pubblica nazionale ed europea, la dimensione delle autonomie territoriali ed i diritti sociali.

È autrice di vari lavori monografici e da ultimo ha pubblicato *Il lavoro. Da diritto a bene* (2019) e *Reddito e Costituzione. La cifra smarrita* (2022) con attenzione per l'intervento pubblico nell'economia e nella prospettiva della giustizia sociale.

Pietro Maria Sekules

Pietro Maria Sekules svolge da diversi anni ruoli manageriali sia in ambito pubblico che privato.

Per nove anni Amministratore Unico di AnciLab s.r.l., Società di servizi di Anci Lombardia chiamata a realizzare interventi utili a produrre valore per assicurare sviluppo economico sociale e ambientale delle comunità locali.

L'esperienza di Direttore Risorse Umane in diverse compagnie aeree lo ha reso esperto di tutti gli ambiti HR di gestione delle risorse Umane con particolare focus sulle relazioni industriali e ristrutturazioni organizzative e di processi a seguito di crisi aziendali.

Attento alle relazioni con gli stakeholder, crede nel lavoro in team.





InLav Lombardia

Integrazione Lavoro

Il progetto "InLav Lombardia - Integrazione Lavoro Lombardia" è finanziato a valere sul Programma Operativo Complementare di azione e coesione «Inclusione 2014-2020». CUP E81D23000100001