

## **Definite le linee guida per l'attività di vigilanza in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che, **con circolare 28.2.2019 n. 5, l'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha emanato le linee guida per l'attività di vigilanza** in materia di **intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**, fattispecie di illecito penale previste dall'art. 603-bis c.p.. **Elementi costitutivi di entrambe le fattispecie sono:** i) **lo sfruttamento lavorativo**, individuabile anche attraverso l'ausilio di alcuni indici, alternativi, finalizzati ad indirizzare e approfondire gli accertamenti, elencati dall'art. 603-bis c.p.; ii) **l'approfittamento dello stato di bisogno**, da intendersi come condizione di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie, cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque. L'INL ribadisce che **l'attività investigativa deve essere pianificata**, tranne che nelle ipotesi di arresto in flagranza, **con i Magistrati delle competenti Procure della Repubblica** ed i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro **e deve essere finalizzata a ricostruire l'intera filiera e accertare l'esistenza degli elementi che integrano le fattispecie in questione.**

### **Premessa**

Con la **circ. 28.2.2019 n. 5**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato **le linee guida per l'attività di vigilanza in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (c.d. "caporalato"), **fattispecie di illecito penale previste dall'art. 603-bis c.p.**

### **La norma penale**

Nell'intervento di prassi in argomento, **l'INL ricorda** in primis **che la riformulazione del citato art.603-bis c.p.** - operata dall'art. 1 co. 1 della L. 29.10.2016 n. 199 - **ha previsto**, fra l'altro, **due distinte figure di incriminazione:**

- ➔ **quella dell'intermediazione illecita**, che persegue chiunque "recluta" manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- ➔ **quella dello sfruttamento lavorativo**, con cui si punisce penalmente 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.



Ciò premesso, nella circolare in commento si osserva che **in entrambi i casi, i segni distintivi sono rappresentati dallo sfruttamento e dall'approfittamento dello stato di bisogno.**

## Osserva

Con riferimento a quest'ultimo elemento, **viene valorizzata la strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza della vittima del reato**, per la quale è sufficiente una consapevolezza che una parte abbia squilibrio tra le prestazioni contrattuali. **Lo "stato di bisogno"**, invece, **è di chi "si trovi in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie, cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque"**.

**Una condizione**, come ricorda l'INL, **tipica di chi non ha piena libertà di scelta** e versi in uno stato di "debolezza sociale", come **nell'ipotesi di impiego di personale straniero spesso extracomunitario.**

### Indici sintomatici di sfruttamento

**Con riguardo allo sfruttamento**, lo stesso art. 603-bis c.p. **elenca una serie di circostanze, che ne rappresentano indici**, per così dire, **normativamente sintomatici**, considerati dall'INL alternativi tra di loro, ovvero:

→ **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.

## Osserva

In tal senso la circolare spiega come **tale condizione ricorra anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi** in ragione di un possibile *turn over*.

→ **la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro**, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie, sempre con riguardo a diversi lavoratori.

## Osserva

In tale contesto, osserva l'INL, **rilevano anche le violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro**, le quali, tuttavia, assumono un peso maggiore se non meramente formali ma incidenti in modo diretto sulla salute e sicurezza del lavoratore, mettendola seriamente in pericolo.



Da ultimo, **vanno considerate anche la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro**, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative **degradanti**.

**Costituiscono**, inoltre, **circostanze aggravanti**, oltre alla commissione dei suddetti fatti mediante violenza o minaccia:

- il fatto che **il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre**;
- il fatto che **uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa**;
- **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.

#### **Pianificazione dell'attività ispettiva**

Sotto il profilo dell'**azione ispettiva**, **l'INL ricorda come ogni accertamento in materia debba essere pianificato con i Magistrati delle competenti Procure della Repubblica** ed i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro ed essere finalizzato a ricostruire l'intera filiera ed accertare l'esistenza degli elementi che integrano il reato.

#### Osserva

**In tal senso l'attività investigativa**, incentrata anche sulle dichiarazioni dei lavoratori, da raccogliere secondo precise modalità e contenuti, **potrà richiedere intercettazioni, perquisizioni, rilievi, sequestri**, accurate indagini patrimoniali ad ampio respiro, **coinvolgendo tutti i soggetti che possono avere fornito un contributo alla realizzazione della fattispecie criminosa**.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

STUDIO MAININI & ASSOCIATI  
Ufficio Gestione del Personale

*L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione; tuttavia ciò potrebbe non escludere la presenza di eventuali involontari errori o inesattezze.*